

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Metro Pos yang beralamat di Jl. Pulogadung 15, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur. Alasan peneliti mengadakan penelitian di PT Metro Pos karena PT Metro Pos merupakan salah satu perusahaan percetakan dan penerbitan terbesar di Jakarta yang sedang mengalami kemajuan pesat tentunya akan memperhatikan OCB para karyawannya.

Penelitian dilaksanakan selama dua bulan terhitung sejak bulan Juni sampai dengan Juli 2011. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan itu karena pada waktu tersebut yang paling efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah metode *survey* dengan pendekatan kausalitas yang menggunakan data primer untuk variabel bebas maupun variabel terikat. Dalam metode *survey* peneliti mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data kepada sampel yang telah ditentukan. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (kepuasan kerja) dan (komitmen organisasi) yang mempengaruhi dan diberi simbol  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel terikat (*organizational citizenship behavior*) yang dipengaruhi dan diberi simbol  $Y$ .

### D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>45</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Metro Pos yang berjumlah 154 orang. Populasi terjangkau dibatasi pada karyawan dengan jabatan *Officer staff* yang berjumlah 71 karyawan. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan tabel yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* dengan berdasarkan tingkat kesalahan sebesar 5% terhadap populasi, maka sampel yang diambil berjumlah 58 karyawan<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 61

<sup>46</sup> *Ibid*, h. 71

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik acak proporsional (*Proportional Random Sampling*). Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Adapun cara pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel III. 1**  
**Pengambilan Sampel**

Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Akuntansi & Keuangan	6	$6/71 \times 58 = 4,9$	5
Umum & Personalia	4	$4/71 \times 58 = 3,2$	3
Produksi	7	$7/71 \times 58 = 5,7$	6
Composing	8	$8/71 \times 58 = 6,5$	7
Seksi Reproduksi	9	$9/71 \times 58 = 7,3$	7
Seksi Expedisi	2	$2/71 \times 58 = 1,6$	1
Seksi Finising	13	$13/71 \times 58 = 10,6$	11
Seksi Persediaan	4	$4/71 \times 58 = 3,2$	3
Seksi Mekanik	5	$5/71 \times 58 = 4,08$	4
Seksi Maintenance	7	$7/71 \times 58 = 5,7$	6
Seksi Instalasi	6	$6/71 \times 58 = 4,9$	5
Total	71		58

## **E. Instrumen Penelitian**

### **1. *Organizational Citizenship Behavior* (Variabel Y)**

#### **a. Definisi Konseptual**

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela yang melebihi persyaratan kerja formal seorang karyawan yang dimensinya meliputi *altruisme* (membantu orang lain), *conscientiousness* (melampaui peran minimum), *civic virtue* (berpartisipasi dan terlibat tentang kehidupan organisasi), *sportsmanship* (toleransi terhadap kondisi yang tidak menguntungkan tanpa mengeluh) dan *courtesy* (mencegah terjadinya masalah terkait pekerjaan).

#### **b. Definisi Operasional**

*Organizational citizenship behavior* diukur dengan menggunakan kuesioner model skala Likert dan datanya berupa data primer yang mencerminkan 5 dimensi *organizational citizenship behavior*: *altruisme* (membantu orang lain), *conscientiousness* (melampaui peran minimum), *civic virtue* (berpartisipasi dan terlibat tentang kehidupan organisasi), *sportsmanship* (toleransi terhadap kondisi yang tidak menguntungkan tanpa mengeluh) dan *courtesy* (mencegah terjadinya masalah terkait pekerjaan).

#### **c. Kisi-Kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen *organizational citizenship behavior* yang disajikan ini terdiri atas dua yaitu kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior*.

Kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan ditujukan dengan maksud untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang telah diuji cobakan, maka butir-butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrumen. Jika butir dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrumen ini menjadi instrumen final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan yang mencerminkan dimensi-dimensi dari variabel OCB dan dapat dilihat pada tabel III.2

**Tabel III.2**  
**Kisi-kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Dimensi	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
	+	-	+	-
<i>Altruism</i>	1, 2, 3, 4	5	1, 2, 3, 4	5
<i>Conscientiousness</i>	6, 7, 8*, 9	10, 11	6, 7, 8	9, 10
<i>Civic virtue</i>	12, 13	14, 15	11, 12	13, 14
<i>Sportsmanship</i>	16, 17*	18, 19*	15	16
<i>Courtesy.</i>	20, 21*, 22, 23		17, 18, 19	

\*Instrumen Drop

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* adalah instrumen berbentuk skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberi nilai 1 hingga 5. Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dengan mengacu pada dimensi-dimensi *organizational citizenship behavior*. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III.3

**Tabel III. 3**  
**Skala Penilaian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

No.	Alternatif	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	R : Ragu-ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

#### **d. Validasi Instrumen**

Proses pengembangan instrumen OCB dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 23 pernyataan yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel OCB seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel OCB.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel OCB. Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diuji cobakan, dimana responden uji coba penelitian ini adalah karyawan kontrak pada PT Metro Pos sebanyak 30 orang.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *product moment* (Pearson) dengan menggunakan SPSS, dimana rumus uji validitas sebagai berikut:<sup>47</sup>

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

<sup>47</sup> Asep Suryana Natawiria dan Riduwan, *Statistika Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 60

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$\Sigma X$  = jumlah skor butir

$\Sigma Y$  = jumlah skor total

$n$  = jumlah responden

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika  $r_{hit} > r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel} = 0,361$  maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{hit} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap drop dan tidak digunakan untuk keperluan penelitian. Berdasarkan perhitungan SPSS didapat 19 pernyataan yang valid dan 4 pernyataan yang drop.

Selanjutnya pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya menggunakan SPSS dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:<sup>48</sup>

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians skor butir

$\sigma_t^2$  = varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Husein Umar, *Metode Riset Ilmu Administrasi: Ilmu Administrasi Negara, Pembangunan, dan Niaga* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), h. 95

<sup>49</sup> *Ibid*, h. 96

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

$\sigma_t^2$  = simpangan baku

n = jumlah populasi

$\sum x$  = jumlah data X

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat data X

Berdasarkan perhitungan SPSS didapat reliabilitas untuk instrumen OCB sebesar 0,870. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk instrumen OCB memiliki reliabilitas yang baik.

## **2. Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>1</sub>)**

### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah sikap atau keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap dimensinya yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.

### **b. Definisi Operasional**

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner model skala Likert dan datanya berupa data primer yang mencerminkan 5 dimensi kepuasan kerja: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.



### c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan ini terdiri atas dua yaitu kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan ditujukan dengan maksud untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang telah diuji cobakan, maka butir-butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrumen. Jika butir dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrumen ini menjadi instrumen final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan yang mencerminkan dimensi-dimensi dari variabel kepuasan kerja dan dapat dilihat pada tabel III.4

**Tabel III.4**  
**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Dimensi	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
	+	-	+	-
Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3, 4, 5*, 6	7, 8, 9*	1, 2, 3, 4, 5	6, 7
Gaji	10, 11, 12, 13	14, 15	8, 9, 10, 11	12, 13
Peluang promosi	16, 17	18*, 19, 20*	14, 15	16
Pengawasan	21, 22*	23, 24, 25	17	18, 19, 20
Rekan kerja	26, 27*, 28	29, 30	21, 22	23, 24

\*Instrumen Drop

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah instrumen berbentuk skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberi nilai 1 hingga 5. Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dengan mengacu pada dimensi-dimensi kepuasan kerja. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III. 5

**Tabel III. 5**  
**Skala Penilaian Kepuasan Kerja**

No.	Alternatif	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	R : Ragu-ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

#### **d. Validasi Instrumen**

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 30 pernyataan yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel kepuasan kerja. Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diuji cobakan, dimana responden uji coba penelitian ini adalah karyawan kontrak PT Metro Pos sebanyak 30 orang.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *product moment* (Pearson) dengan menggunakan SPSS, dimana rumus uji validitas sebagai berikut:<sup>50</sup>

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$\Sigma X$  = jumlah skor butir

$\Sigma Y$  = jumlah skor total

$n$  = jumlah responden

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika  $r_{hit} > r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel} = 0,361$  maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{hit} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap drop dan tidak digunakan untuk keperluan penelitian. Berdasarkan perhitungan SPSS didapat 24 pernyataan yang valid dan 6 pernyataan yang drop.

Selanjutnya pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya menggunakan SPSS, dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:<sup>51</sup>

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pernyataan

---

<sup>50</sup> Asep Suryana Natawiria dan Riduwan, *Op. cit.*, h. 60

<sup>51</sup> Husein Umar, *Op. cit.*, h. 95

$\Sigma\sigma_b^2$  = jumlah varians skor butir

$\sigma_t^2$  = varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>52</sup>

$$\sigma_t^2 = \frac{\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

$\sigma_t^2$  = simpangan baku

n = jumlah populasi

$\Sigma x$  = jumlah data X

$\Sigma x^2$  = jumlah kuadrat data X

Berdasarkan perhitungan SPSS didapat reliabilitas untuk instrumen kepuasan kerja sebesar 0,864. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk instrumen kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik.

### 3. Komitmen Organisasi (Variabel X<sub>2</sub>)

#### a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan dalam melakukan identifikasi, keterlibatan dan loyalitas dengan organisasi tertentu.

#### b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan kuesioner model skala Likert yang mengacu pada indikator: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Identifikasi mencerminkan sub indikator tujuan-tujuan organisasi dan nilai-nilai

---

<sup>52</sup> *Ibid*, h.96

organisasi. Keterlibatan mencerminkan sub indikator demi keberhasilan organisasi. Sedangkan loyalitas mencerminkan sub indikator kepada organisasi.

### c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi yang disajikan ini terdiri atas dua yaitu kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

Kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan ditujukan dengan maksud untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang telah diuji cobakan, maka butir-butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrumen. Jika butir dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrumen ini menjadi instrumen final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan yang mencerminkan indikator-indikator dari variabel komitmen organisasi dan dapat dilihat pada tabel III.6

**Tabel III.6**  
**Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Identifikasi	Nilai-nilai organisasi	1, 2		1, 2	
	Tujuan-tujuan organisasi	3, 4, 6	5*	3, 4, 5	
Keterlibatan	Demi keberhasilan organisasi	7, 8*, 9, 10, 11	12	6, 7, 8, 9	10
Loyalitas	Kepada organisasi	13, 14, 15, 16, 17*, 18	19	11, 12, 13, 14, 15	16

\*Instrumen Drop

Instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah instrumen berbentuk skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberi nilai 1 hingga 5. Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dengan mengacu pada indikator-indikator komitmen organisasi. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III. 7

**Tabel III. 7**  
**Skala Penilaian Komitmen Organisasi**

No.	Alternatif	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	R : Ragu-ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

#### **d. Validasi Instrumen**

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 19 pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel komitmen organisasi seperti yang terlihat pada tabel III.6 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel komitmen organisasi. Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diuji cobakan, dimana responden uji coba penelitian ini adalah karyawan kontrak PT Metro Pos sebanyak 30 orang.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *product moment* (Pearson) dengan menggunakan SPSS, dimana rumus uji validitas sebagai berikut:<sup>53</sup>

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$\Sigma X$  = jumlah skor butir

$\Sigma Y$  = jumlah skor total

$n$  = jumlah responden

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika  $r_{hit} > r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel} = 0,361$  maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{hit} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap drop dan tidak digunakan untuk keperluan penelitian. Berdasarkan perhitungan SPSS didapat 16 pernyataan yang valid dan 3 pernyataan yang drop.

Selanjutnya pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya menggunakan SPSS dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:<sup>54</sup>

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pernyataan

<sup>53</sup> Asep Suryana Natawiria dan Riduwan, *Op. cit.*, h. 60

<sup>54</sup> Husein Umar, *Op. cit.*, h.95

$\Sigma \sigma_b^2$  = jumlah varians skor butir

$\sigma_t^2$  = varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>55</sup>

$$\sigma_t^2 = \frac{\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

$\sigma_t^2$  = simpangan baku

n = jumlah populasi

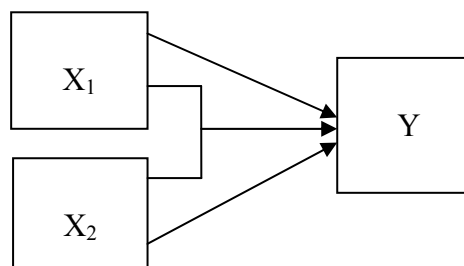
$\Sigma x$  = jumlah data X

$\Sigma x^2$  = jumlah kuadrat data X

Berdasarkan perhitungan SPSS didapat reliabilitas untuk instrumen komitmen organisasi sebesar 0,847. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk instrumen komitmen organisasi memiliki reliabilitas yang baik.

## F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Konstelasi hubungan antar variabel ini digambarkan sebagai berikut:




---

<sup>55</sup>Ibid, h. 96



Keterangan :

Variabel Bebas ( $X_1$ ) = Kepuasan Kerja

Variabel Bebas ( $X_2$ ) = Komitmen Organisasi

Variabel Terikat (Y) = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

—————→ = Menunjukkan Arah Pengaruh

## G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, sesuai dengan metodologi penelitian dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Teknik analisa data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan menggunakan program SPSS versi 19. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisa data sebagai berikut:

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*<sup>56</sup>.

Hipotesis:

- 1)  $H_0$  : Data berdistribusi normal.
- 2)  $H_a$  : Data tidak berdistribusi secara normal.

---

<sup>56</sup> Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h. 36-40

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1)  $\text{Sig} < 0,05$ , artinya tolak  $H_0$ , maka data tidak berdistribusi secara normal.
- 2)  $\text{Sig} > 0,05$ , artinya terima  $H_0$ , maka data berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas pada penelitian ini juga menggunakan *Normal Probability Plot*<sup>57</sup>. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05<sup>58</sup>.

Hipotesis:

- 1)  $H_0$  : data tidak linear.
- 2)  $H_a$  : data linear.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1)  $\text{Sig} < 0,05$ , artinya tolak  $H_0$  maka data linear.
- 2)  $\text{Sig} > 0,05$ , artinya terima  $H_0$  maka data tidak linear.

---

<sup>57</sup> Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2004), h. 89

<sup>58</sup> Duwi Priyatno, *Op. cit.*, h. 42-46

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Jika *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas<sup>59</sup>.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu Uji *Spearman's rho*, Uji *Glejser*, Uji *Park* dan melihat pola grafik regresi. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan Uji *Park*<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> Duwi Priyatno, *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava Media, 2009), h. 59-60

<sup>60</sup> Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Yogyakarta: MediaKom, 2009), h. 42

Hipotesis :

- 1)  $H_0$  : tidak ada gejala heteroskedastisitas.
- 2)  $H_a$  : ada gejala heteroskedastisitas.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1)  $Sig < 0,05$ , artinya tolak  $H_0$  maka ada gejala heteroskedastisitas.
- 2)  $Sig > 0,05$ , artinya terima  $H_0$  maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.

### 3. Persamaan Regresi

Analisis regresi ganda biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi ganda sebagai berikut:<sup>61</sup>

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel Dependen

$X_1$  = Variabel Independen 1 (Kepuasan Kerja)

$X_2$  = Variabel Independen 2 (Komitmen Organisasi)

$a$  = Konstanta (nilai  $\hat{Y}$  apabila  $X_1, X_2 = 0$ )

$b_1$  = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

$b_2$  = Koefisien Regresi Komitmen Organisasi ( $X_2$ )

---

<sup>61</sup> Asep Suryana Natawiria dan Riduwan, *Op. cit.*, h. 88

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen<sup>62</sup>.

Hipotesis:

- 1)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$  (Artinya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak tidak berpengaruh terhadap OCB).
- 2)  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$  (Artinya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak berpengaruh terhadap OCB).

Kriteria pengambilan keputusannya:

- 1)  $F_{hit} \leq F_{tabel}$ , artinya  $H_0$  diterima maka Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak tidak berpengaruh terhadap OCB.
- 2)  $F_{hit} > F_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak maka Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak berpengaruh terhadap OCB.

##### b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen<sup>63</sup>.

Hipotesis 1:

- 1)  $H_0 : b_1 \leq 0$  (Artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap OCB)
- 2)  $H_a : b_1 > 0$  (Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB)

---

<sup>62</sup> Duwi Priyatno, *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava Media, 2009), h. 48

<sup>63</sup> *Ibid*, h. 50

Kriteria pengambilan keputusannya:

- 1)  $t_{hit} \leq t_{tabel}$  , artinya  $H_0$  diterima, maka Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap OCB.
- 2)  $t_{hit} > t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak, maka Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Hipotesis 2:

- 1)  $H_0 : b_2 \leq 0$  (Artinya Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap OCB).
- 2)  $H_a : b_2 > 0$  (Artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB).

Kriteria pengambilan keputusannya:

- 1)  $t_{hit} \leq t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  diterima, maka Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap OCB.
- 2)  $t_{hit} > t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak, maka Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

## 5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase variasi variabel terikat (Y) ditentukan oleh variabel bebas ( $X_1$ ) dan variabel bebas ( $X_2$ ), nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1) semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Wahid Sulaiman, *Op Cit*, h. 86